

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Mukti¹, Nasriah Akil², Fausiah³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
mukti.alfaqir@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai ASN pada Bappelitbangda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Metode penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dalam pengambilan sampel penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda terhadap 50 orang pegawai ASN Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang telah diuji secara parsial menunjukkan bahwa bahwa TPP sebagai variabel (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y). Yang berarti bahwa dengan adanya TPP maka akan meningkatkan kualitas Kinerja ASN khususnya Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata kunci: *Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting bagi organisasi, sebab hanya manusia sebagai sumber daya yang bisa menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh sebab itu, sumber daya manusia jadi kunci yang wajib dipertahankan dalam organisasi dimana terdapat banyak tuntutan dari tantangan yang ada. Dengan demikian, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama bagi setiap organisasi (Arianto, 2013).

(Mangkunegara, 2011) Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tugas yang ditetapkan dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja orang atau kelompok pada suatu organisasi yang dapat dinilai dan diselesaikan sesuai dengan tugas, wewenang, dan kewajibannya disebut sebagai kinerja.

Pada instansi pemerintahan, pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan faktor utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai kedudukan strategis dalam melaksanakan tugas pemerintahan serta pembangunan. Kinerja seorang pegawai adalah suatu dukungan dari pegawai yang menjadi faktor penting bagi s uatu instansi.

Terwujudnya pegawai ASN yang berkinerja, disiplin, sejahtera dan berkompetensi merupakan tujuan yang hendak dicapai dengan lahirnya peraturan perundangan tentang ASN nomor 5 tahun 2014 menyebutkan bahwasanya untuk menjadikan pegawai ASN menjadi bagian dari pembaharuan birokrasi, maka harus ditetapkan PNS sebagai profesi yang dituntut untuk mengembangkan diri, bertanggung jawab terhadap kinerjanya, dan mengimplementasikan prinsip meritokratis pada pengelolaan manajemen ASN.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.

Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitiannya adalah “Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Bappelitbangda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?”.

Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Bappelitbangda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai

TPP adalah insentif tambahan atau kompensasi yang diterima oleh pegawai ASN. Kompensasi pegawai mencakup semua yang mereka terima atas imbalan kerja yang mereka lakukan (Sedarmayanti, 2016).

Menurut (Maruf et al., 2016) menyatakan bahwa penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan kehadiran dan penilaian terhadap kinerja.

TPP dimaksud adalah penghasilan tambahan selain gaji bagi pegawai ASN dengan kualifikasi tertentu dengan tujuan sebagai peningkatan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, juga sebagai peningkatan kedisiplinan.

Pengertian Kinerja Pegawai ASN

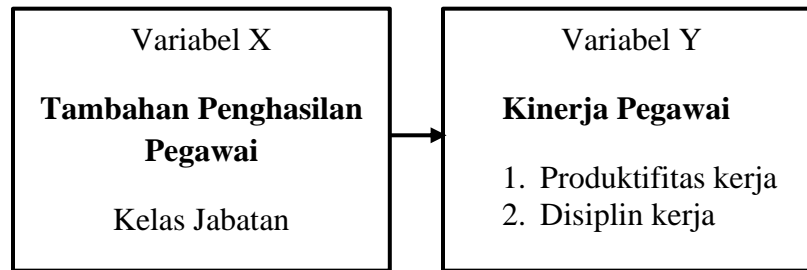
Berdasarkan Permendikbud Nomor 107 tahun 2013 menyebutkan bahwa Kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian atau kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Menurut (Mangkunegara, 2011), Pekerjaan secara mutu dan jumlah yang diperoleh seorang pegawai pada pelaksanaan tugasnya menurut tanggungjawab yang dilimpahkan dan dirampungkan pada tenggang waktu tertentu dalam upaya pencapaian tujuan organisasi disebut sebagai kinerja.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada kapabilitas kerja dan hasil dan atau prestasi kerja yang dicapai ketika melaksanakan tugas pekerjaan.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

sebagai jawaban sementara atas masalah yang diteliti, diajukan hipotesis sebagai berikut: Diduga bahwa TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

TPP (X) adalah penghasilan tambahan selain gaji yang diberikan kepada PNS berdasarkan kelas jabatan. Kelas PNS diatur dalam Ketentuan BKN RI tentang kamus kelas jabatan di Instansi Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013 menyebutkan bahwa Kinerja merupakan prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh Pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Indikator kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 10 Tahun 2023 tentang tambahan penghasilan pegawai yaitu; (1) produktifitas kerja dan (2) disiplin kerja.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linear Sederhana adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan variabel independen (Y). Rumus regresi linear sederhana menurut (Sugiyono, 2019) $y = a + bx$. Dimana: a = Konstanta; b = Koefisien Regresi; x = Variabel Dependent (Tambahannya Penghasilan Pegawai); y = Variabel Independen (Kinerja Pegawai).

Teknik analisis ini dipilih peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh Tambahnya Penghasilan Pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel – variabel dalam penelitian, antara lain minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Tabel dibawah ini berisi statistik deskriptif dalam penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 50 pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	
TPP	50	12	15	13.14	.154	1.088	.701	.337	-.752	.662
KINERJA_PEGAWAI	50	34	45	38.54	.404	2.859	.781	.337	-.302	.662
Valid N (listwise)	50									

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Berdasarkan table di atas data *output* SPSS tersebut menunjukkan jumlah data observasi (N) sebanyak 50 responden. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 15, *mean* (rata-rata) sebesar 13.14 dengan standar deviasi 1.08, Tambahan Penghasilan Pegawai mempunyai nilai *skewness* dan *kurtosis* masing-masing sebesar 0.701 dan -0.752. Nilai *skewness* ini mendekati nilai nol sehingga dapat disimpulkan bahwa data perilaku terdistribusi secara normal dan nilai *kurtosis* lebih kecil dari nol maka datanya tumpul atau cenderung melebar ke bawah (semakin menyebar artinya data tidak homogen). Atau dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (1.08) kurang dari nilai *mean* (13.14), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara menunjukkan nilai minimum sebesar 34, nilai maksimum sebesar 45, *mean* (rata-rata) sebesar 38.54 dengan standar deviasi 2.85. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai nilai *skewness* dan *kurtosis* masing-masing sebesar 0,781 dan -0,302. Nilai *skewness* ini mendekati nol sehingga dapat disimpulkan bahwa data perilaku terdistribusi secara normal dan nilai kurtosis lebih kecil dari nol maka datanya tumpul atau cenderung melebar ke bawah (semakin menyebar artinya data tidak homogen). Atau dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (2.85) kurang dari nilai *mean* (38.54), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

2. Identitas Responden

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan jumlah pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan jumlah responden sebanyak 50 orang kemudian ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan umur. Identifikasi ini biasanya dilakukan

untuk mengetahui identitas orang yang diwawancarai. Informasi lebih detail mengenai hasil uraian masing-masing karakteristik nara sumber dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Identitas Responden

Identitas Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	22	44%
Perempuan	28	56%
Umur		
<30	2	4%
30-38	3	6%
39-46	20	40%
47-55	24	48%
>55	1	2%
Tingkat Pendidikan		
SMA	2	4%
D3	1	2%
S1	38	76%
S2	9	18%
S3	0	0
Jumlah	50	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang (100%) yang terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (44%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (56%). Sedangkan untuk identitas responden berdasarkan ditemukan umur responden antara <30 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, umur responden antara 30-38 sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, umur responden antara 39-46 sebanyak 20 orang dengan presentase 40% , umur responden antara 47-55 sebanyak 24 orang dengan presentase 48% dan diatas 55 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 2%. Tabel diatas juga memperlihatkan identitas pendidikan responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 2 responden dengan persentase 4%, D3 sebanyak 1 responden dengan persentase 2%, Sarjana S1 sebanyak 38 responden dengan persentase 76% dan S2 sebanyak 1 orang (18%).

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya data penelitian ini, dimana uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variable dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada tabelberikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan	Reliability Statistics	
				Cronbach's Alpha	N of Items
Tambahan Penghasilan Pegawai					
P1	0.686	0.273	Valid	0.711	3
P2	0.854	0.273	Valid		
P3	0.855	0.273	Valid		
Kinerja Pegawai					
P1	0.737	0.273	Valid	0.857	9
P2	0.629	0.273	Valid		
P3	0.612	0.273	Valid		
P4	0.746	0.273	Valid		
P5	0.705	0.273	Valid		
P6	0.770	0.273	Valid		
P7	0.770	0.273	Valid		
P8	0.519	0.273	Valid		
P9	0.703	0.273	Valid		

Sumber: data primer diolah 2023

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.273. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6.

4. Analisis Data

Tabel 4. Hasil Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.605 ^a	.366	.353	2.300

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,605. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,366, yang mengandung pengertian bahwapengaruh variabel bebas (Tambahkan Penghasilan Pegawai) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,366.

Tabel 5. Hasil Uji Anova

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146.579	1	146.579	27.717	.000 ^a
Residual	253.841	48	5.288		
Total	400.420	49			

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F hitung = 27.717 dengan tingkat signifikansi/ probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji *Coefficients*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.655	3.980		4.435	.000
Tambahan Penghasilan Pegawai	1.589	.302	.605	5.265	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 17.655 sedang nilai Tambahan Penghasilan Pegawai (b) 1.589 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 17.655 + 1.589X.$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a. Konstanta sebesar 17.655 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 17.655.
- b. Koefisien regresi X sebesar 1.589 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Tambahan Penghasilan Pegawai, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 1.589.

Dari tabel *Output Coefficients* dapat diketahui nilai t hitung = 5.265 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai Pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai Bappelitbangda Kabupaten Pangkep menunjukkan bahwasanya variabel (X) TPP berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$ nilai probabilitas. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 17,655 + 1,589X$, dengan konstanta sebesar 17,655 yang menyatakan bahwa TPP meningkatkan kinerja pegawai sebesar 17,655, dan nilai positif sebesar 1,589 diperoleh pada koefisien regresi variabel (X) TPP yang menggambarkan bahwa hubungan positif variabel TPP dengan Kinerja Pegawai adalah searah, dengan setiap kenaikan satu satuan variabel TPP menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 1,589.

Koefisien determinasi R sebesar 0,605 menunjukkan bahwa TPP berpengaruh sebanyak 60,5% pada kinerja pegawai, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti berpengaruh sebesar 39,5% pada kinerja pegawai.

Dengan kata lain, diartikan bahwa tinggi rendahnya nilai TPP dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dilakukan peningkatan terhadap nilai TPP maka kinerja pegawai akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yalitoba (2019) yaitu pengaruh penghasilan tambahan bagi pegawai terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 79%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan TPP sesuai dengan harapan pegawai ASN yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai ASN. Kinerja pegawai yang optimal berdasarkan hasil analisa data menjadi salah satu alasan penerapan TPP.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Bappelitbangda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Artinya dengan meningkatnya nilai TPP maka akan meningkatkan kinerja pegawai ASN.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan ulasan mengenai pengaruh TPP terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Bappelitbangda Kabupaten Pangkep, maka dapat disimpulkan bahwa TPP memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa penerapan TPP akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai ASN pada Bappelitbangda Kabupaten Pangkep.

Saran

1. Dari hasil penelitian didapatkan ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum diungkapkan, seperti halnya faktor pengembangan kompetensi pegawai ASN. Semoga dipenelitian selanjutnya dapat membahas faktor tersebut.
2. Mengingat TPP memiliki pengaruh serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep lebih meningkatkan nilai TPP bagi pegawai ASN Kabupaten Pangkep.
3. Bappelitbangda Kab. Pangkep dan pegawainya selaku responden pada penelitian ini diharapkan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar tujuan dan sasaran dari Bappelitbangda Kab. Pangkep terhadap visi dan misi Kabupaten Pangkep dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maruf, R., Kiyai, B., & Mambo, R. (2016). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai di Kantor Kecamatan Bunaken Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400), 1–12.
- Nawawi, H. (2017). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri (Pertama)*. Gadjah Mada University Press.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Sedarmayanti, H. (2016). buku MSDM reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. In S. Dinah (Ed.), *buku MSDM reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yalitoba, A., & Satyagama, U. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>